CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
N° 712/15

PARA LA ACTIVIDAD
MÓVIL Y/O CELULAR

F.O.E.E.S.I.T.R.A.

ÍNDICE

CAPÍTULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTICULO 1 - ÁMBITO DE APLICACIÓN

Siendo que las partes de este Convenio Colectivo de Trabajo se encuentran legitimadas en orden al ámbito de representación de la FEDERACIÓN DE OBREROS, ESPECIALISTAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS E INDUSTRIA DE LAS TELECOMUNICACIONES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (en adelante, denominada como F.O.E.E.S.I.T.R.A.), y la determinación de la representación empleadora efectuada por la autoridad de aplicación en el expediente N° 1.599.705/13, acuerdan la celebración del presente que regirá para la actividad Telefonía celular y/o móviles y por tanto será de aplicación para todas las empresas licenciatarias de Servicios de Telecomunicaciones Móviles, que se desempeñen en el ámbito territorial de dicha entidad sindical.

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo de actividad regirán las relaciones laborales y condiciones de trabajo de los trabajadores representados por FOEESITRA que se desempeñen en las referidas empresas licenciatarias.

ARTÍCULO 2 - VIGENCIA TEMPORAL

La presente Convención Colectiva de Trabajo de actividad regirá a partir del primer día del mes subsiguiente a la fecha de la homologación.

Las Empresas tendrán un plazo de 90 días desde la vigencia del presente Convenio Colectivo a fin de implementar y adaptar los sistemas administrativos que permitan la aplicación del presente.

A partir de la entrada en vigencia del presente convenio, FOEESITRA se compromete en forma inmediata a realizar todas aquellas acciones que aseguren la efectiva aplicación del presente a todas las empresas licenciatarias de la actividad.

Las partes podrán establecer acuerdos específicos particulares que podrán reemplazar lo expresamente normado en las cláusulas generales del presente Convenio.

ARTÍCULO 3 – PERSONAL COMPRENDIDO

El personal comprendido en este Convenio será encuadrado conforme al detalle que obra en el Anexo I. El encuadre de nuevas funciones no previsto en el referido Anexo será pactado por la Comisión Paritaria.

La representación de las empresas comunicará a F.O.E.E.S.I.T.R.A. la dotación anual de personal representado por ese Sindicato. Esta información no afectará la reserva de los planes estratégicos de la misma, y se realizará en la oportunidad de presentar el Balance Social, sin perjuicio de la información que surja del Reporte anual de Responsabilidad Social Empresaria.

Queda expresamente excluido de este convenio todo el personal cuyas funciones no se encuentren alcanzadas por los grupos laborales determinados en la presente convención colectiva de trabajo.

Sin perjuicio de la pertenencia a determinado grupo laboral, en cualquier caso, están excluidos de la aplicación de la presente convención colectiva, quienes tengan asignada responsabilidad de supervisión y/o evaluación respecto de otros trabajadores y los trabajadores que reporten

directamente a Jefes, Gerentes Directores o ejecutivos de nivel equivalente y cuyo título habilitante sea aplicado a la función. Asimismo se encuentra excluido el personal que se desempeñe en áreas de Auditoría, Asuntos Jurídicos, Marco Regulatorio, Gerencia General, Presidencia o las sustitutivas con otra denominación.

Asimismo, quedan excluidas aquellas funciones que deban utilizar información confidencial en el desarrollo de tareas de recursos humanos, planificación y estrategia del negocio y marketing, y las tareas de desarrollo, diseño, implementación y gestión de incidentes en el área de sistemas y de tasación y configuración en el área de facturación.

ARTÍCULO 4 - CADUCIDAD / ASPECTOS NORMATIVOS

4. a - Caducidad .

A partir de la fecha de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, de acuerdo a lo expresado en el Artículo 2 de la misma, quedan sin efecto todas las actas, acuerdos y disposiciones suscriptas con anterioridad a la presente que regularan la actividad y ámbitos de aplicación alcanzado por esta Convención Colectiva.

4. b - Aplicación supletoria de normas

Las partes dejan expresamente establecido que la Ley de Contrato de Trabajo, o las normas que eventualmente la sustituyeran total o parcialmente, se aplicarán supletoriamente para las situaciones o institutos del derecho del trabajo no contempladas o regulados en el marco del presente convenio colectivo o cuando fuera realizada una expresa remisión a dichos ordenamientos, sin perjuicio de la aplicación de todo régimen legal más favorable.

CAPÍTULO II - CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 5 – CAPACITACIÓN / FORMACIÓN / PRINCIPIOS GENERALES

La formación es un valor estratégico que permite la adaptación de la empresa y de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a la competencia.

Las empresas podrán implementar programas de capacitación-formación que incluyan dictados presenciales y a distancia, a través de medios electrónicos y/o informáticos.

Las empresas informarán a F.O.E.E.S.I.T.R.A. sus planes de capacitación.

5. a - Deberes de las partes

Es deber de la Empresa y en concreto de quienes desempeñen funciones de mando, dedicar una constante atención a las necesidades formativas de los empleados bajo su dependencia, actuando en forma y manera que las unidades responsables de RRHH determinen en cada período. Todos los trabajadores de la empresa tienen la obligación de prestar el máximo nivel de aprovechamiento de cuantas actividades formativas constituyan su plan de formación y actuar, en el desarrollo de las mismas, ateniéndose a los horarios establecidos, desarrollando cuantas tareas le sean encomendadas y relacionándose con el máximo respeto hacia compañeros, instructores y cualquier otro miembro de la Compañía relacionado con dichas actividades.

Las capacitaciones y/o actividades de formación realizadas en los horarios de trabajo tendrán carácter de asistencia obligatoria para los trabajadores. Se podrán establecer, asimismo, actividades de capacitación y/o formación fuera de la jornada cuya extensión será considerada tiempo de trabajo.

Cuando las actividades de capacitación y/o formación lo requieran, los trabajadores deberán cumplimentar una evaluación sobre el aprendizaje, dentro de los parámetros del Artículo 66 LCT.

5 b - Ingresos y cambios de tareas

Para los empleados que se incorporen a la Empresa o para los que cambien de Grupo Laboral o actividad que precise de conocimientos específicos, el Empleador podrá desarrollar las actividades formativas necesarias.

5. c - Procesos especiales de entrenamiento

Cuando los empleados no alcancen los objetivos mínimos fijados para el cumplimiento de sus funciones, la Empresa deberá brindar un entrenamiento o la capacitación adecuada para la eficaz realización de las tareas encomendadas.

ARTÍCULO 6 – UNIFORMES / ROPA DE TRABAJO

Cuando la Empresa disponga que, por las características de la función que el empleado desarrolla, éste deba utilizar un uniforme, el mismo será suministrado por la misma.

ARTÍCULO 7 -PRIMEROS AUXILIOS

La Empresa deberá dotar a los lugares de trabajo y a los móviles y/o unidades de transporte de los medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios. Asimismo, proveerá botiquines, cartillas o folletos aconsejando su uso.

Cuando el número de trabajadores y/o naturaleza de las tareas lo justifiquen, se capacitarán trabajadores a los fines de la utilización de estos elementos en los distintos sectores de trabajo.

Las empresas observarán el cumplimiento de las normas de Higiene y Seguridad del Trabajo en todos sus establecimientos y se comprometen al monitoreo permanente de las mismas a través de la Comisión de Higiene y Seguridad Laboral prevista en el Artículo 66 del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 8 – DISPOSICIONES ESPECIALES

La Empresa asumirá el patrocinio legal o defensa del trabajador demandado o denunciado, cuando este se vea involucrado en hechos o actos de los cuales deriven acciones judiciales como consecuencia y/o en ocasión del correcto ejercicio de sus funciones.

Para el cumplimiento del presente, el trabajador deberá comunicar los hechos a la Empresa en forma fehaciente por sí o por medio de terceros, de modo que permita asumir su defensa dentro de los términos legales.

ARTÍCULO 9 - RECLAMOS Y PETICIONES

Las peticiones o reclamos que formule el trabajador, deberán tener como único fin fundamentar los derechos que puedan asistirle. Las mismas deberán ser por escrito y presentadas al superior inmediato, quien acusará recibo dejando constancia de su recepción en la respectiva copia, debiendo ser respondidas en un plazo razonable.

ARTÍCULO 10 - NOTIFICACIONES

De toda notificación que se efectúe al personal, el empleado deberá acceder a una copia, ya sea se trate de notificaciones realizadas en soporte físico (papel) o por medios electrónicos, siendo cualquiera de las modalidades medio suficiente y fehaciente de comunicación.

ARTÍCULO 11 - RÉGIMEN DISCIPLINARIO ANTE FALTAS DEL TRABAJADOR

Ante la comisión de hechos que pudieran constituir incumplimientos de las obligaciones laborales y/o al código de conducta y ética empresaria que tengan las empresas, corresponderá requerir al trabajador incurso en ello un descargo.

Dicho informe, que deberá ser solicitado por su superior inmediato o, en su ausencia, por quien le siga en jerarquía, constituye la obligación y el derecho del trabajador de manifestar de inmediato cómo se produjeron los hechos y las causas que motivaron la falta que se le imputa.

El descargo deberá ser presentado dentro de las 24 horas de solicitado, pudiendo ser ampliado en las siguientes 24 horas.

Si de las actuaciones expuestas se constatara la inobservancia de las obligaciones laborales, legales o normas de la empresa, ello dará lugar, según la gravedad de la falta, a la aplicación de las siguientes sanciones:

- Apercibimiento Verbal
- Apercibimiento Escrito
- Suspensión
- Despido con causa

El apercibimiento verbal o escrito se aplicará en casos de faltas menores.

Las restantes sanciones tendrán lugar en caso de faltas graves y/o reincidencia de hechos similares.

En todos los casos, cuando los hechos constituyan perjuicio grave laboral, la Empresa podrá proceder al despido con justa causa según lo prevé el Artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo (TO), siempre que la causa sea lo suficientemente grave que impida la continuidad de la relación.

Las sanciones previstas se comunicarán por escrito, con expresa mención de los hechos. El trabajador deberá firmar la notificación, pudiendo en este acto hacerlo en disconformidad, alegando los motivos que hacen a su defensa, dentro de un plazo de 48 horas. Asimismo podrá acudir a la Organización Gremial para que tome intervención.

En caso de presentar este descargo sobre la sanción aplicada y considerando la posición de la organización sindical, la Empresa analizará los antecedentes y circunstancias del caso, y dentro de un plazo que no excederá los tres (3) días hábiles a contar de la fecha en que el trabajador presentó dicho descargo, ratificará o rectificará la decisión respecto de la sanción en cuestión.

En casos de faltas que impidan por su naturaleza la permanencia en el servicio, se podrá aplicar suspensión precautoria o preventiva hasta tanto se resuelva la cuestión, en los términos antes previstos.

El trabajador contará con 30 días de plazo para impugnar la sanción.

La Empresa adoptará las medidas disciplinarias cuidando satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la Empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

CAPÍTULO III - JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 12 - JORNADAS DE TRABAJO

Las partes consideran como objetivo esencial y prioritario organizar los tiempos de trabajo atendiendo especialmente los aspectos que hacen a la variación de la demanda de sus productos o servicios y/o estacionalidad de los requerimientos de los mismos, ya sea de parte de sus clientes o empresas contratantes. Es de interés considerar también la discontinuidad de los ciclos y fundamentalmente la optimización de las horas efectivamente trabajadas de la totalidad de los recursos disponibles, para obtener un estándar superior de productividad, procurando a la vez la reducción de los costos operativos; todo ello en el marco de la normativa vigente.

Dentro del objetivo de asegurar la mayor eficiencia operativa, de calidad de servicio y la seguridad e higiene en el lugar de trabajo, el modelo de jornada de trabajo y régimen horario a aplicarse en cada sector deberá adecuarse a los requerimientos de la actividad o de la operación del servicio de la cuenta, proyecto y/o campaña y considerando la salud y bienestar de los trabajadores.

Con ese objeto se establece una jornada máxima semanal de hasta cuarenta y cinco (45) horas de trabajo, pudiendo ser desarrolladas, conformes las necesidades del servicio y/o la operación y de acuerdo a las disposiciones vigentes, respetando las reducciones de jornada previstas legalmente.

En razón de la dinámica propia de la actividad, de requerimientos operativos y/o de mayor eficiencia, las empresas podrán indistintamente instrumentar y organizar sistemas de trabajo bajo el régimen de trabajo por equipos (ley 11.544, Artículo 30, inc. B; y Dec. 16.115, artículo 2°), esquemas de turnos fijos y/o rotativos, diagrama de jornada continua o discontinua, turnos diurnos, nocturnos o combinados - abonando en estos casos el suplemento por jornada nocturna que pudiera corresponder-, de tiempo parcial, con franco fijo y/o móvil, etc., procurando la prestación ininterrumpida de los servicios, según los requerimientos de cada servicio, producto, cuenta, campaña, proyecto y/o cliente.

Aquellos trabajadores que no se desempeñen con contrato a tiempo parcial o jornada reducida o jornada discontinua, gozarán de un descanso para almuerzo o cena, de sesenta minutos (60) minutos dentro de un rango de tres (3) horas a la mitad de su jornada. Dicho descanso se encuentra comprendido en la jornada de trabajo.

En función de las necesidades operativas de cada empresa, ésta podrán pactar individualmente con la entidad sindical un régimen de jornada laboral específico para aplicar a funciones o tareas
1 que así lo requieran.

Por cuestiones de estacionalidad o de características propias del lugar donde se desempeñan los trabajadores, las empresas podrán adaptar los horarios laborales siempre respetando las pautas consignadas en este mismo artículo.

ARTÍCULO 13 - EMERGENCIA

En casos de peligro o accidente ocurrido o inminente, de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional, de la actividad o de la Empresa, en concordancia con lo que establece la legislación vigente, el trabajador estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias.

En este caso, se lo considerará en servicio, desde el momento en que salga de su domicilio para presentarse en el lugar donde se le haya indicado, sin perjuicio de cualquier otro beneficio que corresponda.

Si la emergencia y consecuente convocatoria es en días que no debiera prestar servicio, se le reconocerá medio día trabajado, a todos los efectos, si el tiempo de ocupación no sobrepasa la mitad de su jornada y el día íntegro cuando la sobrepase y se liquidará conforme a lo prescripto en el Artículo 17, Horas Extraordinarias, del presente Convenio.

ARTÍCULO 14 - GUARDIAS PASIVAS

Los trabajadores podrán ser convocados a cumplir guardias. Estas consistirán en encontrarse a disponibilidad de la Empresa durante los períodos habituales de descanso, incluidos los descansos entre jornada, semanales y feriados, por si fuera necesaria su intervención de urgencia en los lugares de trabajo donde la misma ocurra. A aquel que fuera convocado a realizar una intervención de urgencia, se le computará el tiempo de trabajo efectivo realizado durante la guardia, para su estimación en "horas descanso compensatorio" de su jornada semanal.

Las guardias podrán estipularse por hasta siete (7) jornadas consecutivas como plazo máximo. En este supuesto, el trabajador deberá gozar de una pausa en la convocatoria a Guardias de siete (7) días corridos. La retribución por las guardias será determinada por la Comisión Paritaria, la que deberá ser comunicada a los trabajadores de las funciones alcanzadas, ante cualquier modificación.

ARTÍCULO 15 - DESCANSO POR REFREGERIO

El personal comprendido en el presente convenio que realice una jornada semanal de cuarenta y cinco (45) horas, gozará en forma rotativa de un descanso de quince (15) minutos para la toma del refrigerio. Durante dicho lapso, el trabajador podrá hacer abandono del establecimiento u optar por tomarlo en la empresa cuando esta dispusiera de cafetería, comedor o lugar equivalente. Este intervalo se considerará comprendido dentro de la jornada normal de trabajo. Dicho descanso por refrigerio no podrá acumularse en forma sucesiva con el descanso establecido en el artículo 12 antepenúltimo párrafo.

ARTÍCULO 16 - TRABAJOS EN DÍAS FERIADOS

En caso de que un empleado sea convocado a trabajar en días considerados feriados por la legislación vigente, el mismo deberá liquidársele con un recargo del cien por ciento (100%).

Cuando el trabajo en día feriado coincida con el descanso semanal del trabajador y no esté incluido en el esquema de turnos diagramados, además de reconocerse el pago antes referido, se deberá compensar con un franco compensatorio.

ARTÍCULO 17 - HORAS EXTRAORDINARIAS

La remuneración correspondiente a las horas extraordinarias que efectivamente fueran realizadas según diagrama definido previamente por el empleador y según el régimen de jornada que en cada caso se establezca (por ejemplo de semana calendario, trabajo por equipos, turnos fijos y/o rotativos y/o jornada reducida), se calculará y abonará exclusivamente con los recargos establecidos en el artículo 201, de la Ley de Contrato de Trabajo, el artículo 5°, de la Ley 11.544 y el artículo 13, del Decreto 16.115/33.

A todos los efectos, este pago será único y suficiente por todo concepto. La hora extraordinaria efectivamente trabajada y debidamente abonada como tal no generará francos compensatorios ni compensaciones de ningún otro tipo o naturaleza en tanto se hubieran otorgado en forma efectiva los descansos mínimos de doce (12) horas de extensión entre jornadas y el franco semanal de treinta y cinco (35) horas, de acuerdo al criterio de identificación de las horas que adquieren el carácter de extraordinarias y de su compensación (sentado en el Plenario D'Aloi- C.N.A.T. N° 226).

La liquidación y pago de las horas extraordinarias podrá efectuarse total o parcialmente en forma conjunta con la liquidación de haberes correspondiente al mes siguiente a aquel en el cual se hubieran devengado en virtud de la fecha de corte o de cierre de novedades que a los efectos de realizar las liquidaciones de haberes pudiera definir el empleador. Si esta fecha de cierre fuera anterior al último día de trabajo de cada período mensual, las horas extraordinarias que pudieran eventualmente efectuarse dentro del mismo período mensual y con posterioridad a la misma, serán incluidas y liquidadas con los haberes a devengarse en el periodo mensual siguiente.

A los efectos de la correspondiente liquidación se utilizará el divisor de 198 horas mensuales.

CAPÍTULO IV - INGRESOS E INTERINATOS

ARTÍCULO 18- VACANTES - INGRESOS

Las vacantes que existieran en el ámbito de la Empresa serán cubiertas -a su criterio- por traslados, promociones o nuevos ingresos.

Se publicarán en los medios de difusión internos y externos adecuados.

Cuando se trate de nuevos ingresos para cubrir vacantes se aplicarán los procedimientos de reclutamiento y selección que establezca la Empresa, pudiendo la entidad gremial presentar postulantes que cumplan con las exigencias requeridas en la descripción del perfil definido por la Empresa. Será considerado especialmente para la cobertura de la vacante el hecho de ser hijo de empleado activo, fallecido o jubilado.

ARTÍCULO 19 - INTERINATOS

El trabajador al que se le asigne desempeñar temporariamente tareas de supervisión, percibirá por el tiempo que ello suceda las remuneraciones correspondientes a dichas funciones.

En caso de vacante efectiva, este desempeño en tareas superiores no deberá exceder el término de seis meses salvo acuerdo entre la representación gremial y la empresa correspondiente.

CAPÍTULO V - LUGAR DE TRABAJO -TRASLADOS - COMISIONES - DESPLAZAMIENTOS

ARTÍCULO 20 - LUGAR DE TRABAJO -TRASLADOS - DESPLAZAMIENTOS

Las Empresas podrán asignar los lugares de trabajo, en función de las necesidades operativas.

Los trabajadores deberán desarrollar su actividad laboral en los distintos edificios o instalaciones que determine su empleador, dentro de un radio de quince (15) kilómetros del domicilio laboral habitual o de cabecera.

En estos casos, los eventuales cambios le serán comunicados al empleado con veinticuatro (24) horas de antelación.

Sin perjuicio de ello, ante una contingencia o necesidad operativa puntual, las empresas podrán acordar con el trabajador pactando un desplazamiento en un radio mayor al mencionado.

Atento las particularidades de la actividad móvil, el cambio de lugar de trabajo puede implicar un desplazamiento internacional.

De igual forma, los traslados contemplados en el presente artículo, pueden implicar la modificación del horario de desarrollo de las tareas. En ambos supuestos de los dos párrafos precedentes será de aplicación lo dispuesto por el artículo 66 de la LCT.

En virtud de la posibilidad de aplicar soluciones tecnológicas al desarrollo de distintas funciones - como, por ejemplo, teletrabajo -, las Empresas podrán convenir la modificación de condiciones laborales en el marco del presente Convenio Colectivo de Trabajo, mediante la firma de acuerdos complementarios específicos.

En caso de presentarse un supuesto no contemplado en el presente que plantee controversia, el mismo podrá ser remitido a la comisión paritaria conforme pautas del artículo 65, con el compromiso de las partes de otorgar celeridad y diligencia en el tratamiento en procura de una resolución efectiva y oportuna relativa a la situación de excepción.

ARTÍCULO 21 -TRASLADOS A SOLICITUD DEL EMPLEADO

Los empleados podrán solicitar su traslado, cuyo tratamiento quedará sujeto a las necesidades del servicio y a la decisión del empleador. En el análisis que realicen las Empresas respecto de estas solicitudes, tendrán prioridad los temas de salud propia del empleado o de un miembro de su grupo familiar que dependa económicamente y/o conviva con él.

ARTÍCULO 22 - TRASLADO DEL CÓNYUGE

Cuando un matrimonio se desempeñe en la Empresa y se traslade a uno de ellos a un nuevo destino por razones de servicio que implique un cambio del domicilio particular del empleado la solicitud de traslado del cónyuge deberá ser atendida en la forma más inmediata posible.

ARTÍCULO 23- PERMUTAS

Los trabajadores que revisten en igual categoría y especialidad podrán solicitar permutar entre si sus respectivos destinos sin derecho a percibir compensación alguna y siempre que exista previa conformidad de la Empresa y no origine perjuicios para terceros. Una vez efectuado el movimiento, deberán permanecer en el nuevo destino cuatro años como mínimo para solicitar una nueva permuta o traslado.

CAPÍTULO VI - COMPENSACIONES, SALARIOS Y ADICIONALES

ARTÍCULO 24 - CLÁUSULA TRANSITORIA

Sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 2 del presente instrumento, el personal a encuadrar en la presente convención colectiva mantendrá las condiciones salariales vigentes hasta el 30/04/2015, siempre que las mismas se ajusten a los mínimos establecidos en las escalas salariales a que se hace referencia en el artículo 26 del presente. A partir de la fecha arriba mencionada, la Comisión Paritaria podrá definir nuevas condiciones salariales.

En cualquier caso, las compensaciones y beneficios de cualquier naturaleza que las partes acuerden poner en vigencia, sustituirán de pleno derecho a cualquier otro tipo de compensación y beneficio de cualquier naturaleza, periodicidad y origen y los absorberán hasta su concurrencia.

En el caso de que se trate de rubros de periodicidad distinta a la mensual, la absorción se producirá respecto de la proporción mensual de los mismos.

Una vez practicada la absorción, de existir un remanente a favor del empleador, el mismo se liquidará con la denominación "Diferencia no absorbida", y se actualizará de acuerdo a la pauta salarial que se convenga en ulteriores negociaciones colectivas.

ARTÍCULO 25 - RÉGIMEN REMUNERATIVO

Las remuneraciones de este convenio se componen de sueldo básico, que estará determinado de acuerdo al Grupo Laboral en el que se encuentre encuadrado el trabajador, y de aquellos adicionales que pudiesen corresponder en cada caso.

En base a la política comercial que determine, la Empresa podrá establecer un esquema de compensaciones variables y/o incentivos individuales y/o grupales, que estará supeditado a la tarea que el trabajador realiza, al grupo laboral al que pertenezca y a las pautas de medición de productividad, atención al cliente y/o eficiencia operativa que las empresas determinen.

ARTÍCULO 26 -SALARIOS

Las escalas salariales serán las que obran como Anexo III de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Si la jornada se cumple parcialmente en horario nocturno se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

Los salarios y adicionales determinados en la presente convención colectiva, se abonarán en forma proporcional a la extensión de la jornada.

ARTÍCULO 27 - BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD

Se establece para los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, la bonificación mensual en concepto de antigüedad que se indica en el Anexo II por cada año de servicio sin límite de antigüedad.

A los efectos exclusivamente del cobro de esta bonificación, la antigüedad se computará desde el primer día del mes en que se cumpla el requisito.

Este rubro se absorberá hasta su concurrencia, en los casos del personal que se encuentre percibiendo cualquier tipo de compensación relacionada con su antigüedad, sea como adicional o incorporada a su salario de cualquier modo. Los empleadores, podrán optar entre liquidar la diferencia por separado con la denominación "Diferencia Bonificación Antigüedad" o proceder a liquidar el rubro completo dentro del rubro establecido por esta convención colectiva, dejando de pagar el adicional o detrayendo lo que correspondiera de la parte incorporada al salario.

ARTÍCULO 28 - ASIGNACIÓN POR ASISTENCIA Y PRESENTISMO

Las empresas abonarán al personal comprendido en la presente convención, una asignación mensual por asistencia y presentismo equivalente a la doceava (12ava) parte de la remuneración del mes, la que se hará efectiva en la misma oportunidad en que se abone la remuneración mensual.

Para ser acreedor al beneficio, el trabajador no podrá haber incurrido en más de una ausencia en el mes, no computándose como tal las debidas a enfermedad o accidente del trabajador, vacaciones o licencia legal o convencional.

Este rubro se absorberá hasta su concurrencia, en los casos del personal que se encuentre percibiendo cualquier tipo de compensación relacionada con la asistencia y/o presentismo, sea como adicional o incorporada a su salario de cualquier modo. Los empleadores, podrán optar entre liquidar la diferencia por separado con la denominación "Asignación por Asistencia y Presentismo" o proceder a liquidar el rubro completo dentro del rubro establecido por esta convención colectiva, dejando de pagar el adicional o detrayendo lo que correspondiera de la parte incorporada al salario.

ARTÍCULO 29 - FALLA DE CAJA

Al trabajador comprendido en este convenio que realice las tareas de Cajero de una Oficina Comercial se le abonará la suma no remunerativa mensual que se establece en el Anexo II. Estos pagos se efectuarán en compensación de su riesgo de reposición del faltante de dinero cobrado.

No tendrán derecho a esta compensación los empleados que ocasional o transitoriamente realicen la función de oficinas comerciales mencionadas.

Este rubro se absorberá hasta su concurrencia, en los casos del personal que se encuentre percibiendo cualquier tipo de compensación relacionada con fallos de caja, sea como adicional o incorporada a su salario de cualquier modo. Los empleadores, podrán optar entre liquidar la diferencia por separado con la denominación "Diferencia Fallo de caja" o proceder a liquidar el rubro completo dentro del rubro establecido por esta convención colectiva, dejando de pagar el adicional o detrayendo lo que correspondiera de la parte incorporada al salario.

ARTÍCULO 30- DÍA DEL TRABAJADOR TELEFÓNICO

Se establece el 18 de Marzo como Día del Trabajador Telefónico. Dicha jornada será considerada como "no laborable". El trabajo cumplido será remunerado con el100% de recargo.

ARTÍCULO 31- VIÁTICOS

Los trabajadores que por razones operativas deban erogar gastos relativos a sus funciones les serán compensados los mismos de acuerdo a las políticas de rendición de gastos que tengan cada empresa, mediante la presentación de los correspondientes comprobantes.

ARTÍCULO 32- COMPENSACIONES NO REMUNERATIVAS

Las partes dejan constancia que lo establecido por Viáticos en el presente Convenio, ha sido acordado de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 106 de la Ley de Contrato de Trabajo, por lo que los importes que se abonen por los conceptos mencionados en los mismos, no constituyen remuneración y se hallan exentos de aportes y contribuciones previsionales y de obra social, aun cuando el empleador disponga que no exista rendición con comprobantes.

ARTÍCULO 33 -ZONAS DESFAVORABLES

Se establece una compensación mensual para el trabajador que tenga su lugar de asiento en las localidades ubicadas en zonas desfavorables, cuyo porcentual será calculado sobre las remuneraciones básicas establecidas en el presente convenio y el presentismo sobre las mismas. Se detalla a continuación las localidades afectadas y sus correspondientes porcentajes:

a) Del 80% en las localidades ubicadas en la Provincia de Tierra del Fuego e islas del Atlántico Sur.

b) Del 20% en las localidades ubicadas en las Provincias de Chubut y Santa Cruz.

c) Del 20% en San Carlos de Bariloche, Provincia de Río Negro.

d) Del 5% en las localidades ubicadas en las Provincias de Neuquén y Rio Negro (excepto la Ciudad de San Carlos de Bariloche).

CAPÍTULO VII - SUBSIDIOS

ARTÍCULO 34 - COMISIÓN - GASTOS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En caso de enfermedad o accidente que requiera la internación del trabajador comisionado adscrito por razones de servicio a más de setenta y cinco (75) kilómetros y mientras no sea posible el regreso a su domicilio, la Empresa se hará cargo de los gastos que demande su adecuada asistencia médica y los correspondientes a traslado y estadía de un familiar cuando sea necesario que éste viaje al lugar donde aquél se encuentre.

ARTÍCULO 35- GUARDERÍAS

Se reconocerán gastos de guardería o sala maternal al personal alcanzado por este convenio, sea femenino o masculino - en este último caso cuando sean viudos, separados o divorciados y tengan la tenencia judicial de sus hijos- mientras los menores concurran a dichos establecimientos y sus edades estén comprendidas entre los cuarenta y cinco (45) días y los seis (6) años, o hasta el inicio del ciclo primario, en caso de producirse primero.

El importe a reintegrar tiene carácter de beneficio social y tiene un tope máximo mensual por hijo que se establece en el Anexo II. Para su efectivización los empleados deberán presentar la factura de la guardería o sala maternal, confeccionada con la reglamentación impositiva vigente, conteniendo el detalle de la razón Social y domicilio de la Guardería o Sala Maternal y nombre del beneficiario y del hijo.

Queda excluido del presente beneficio el pago de matrícula, como así también todo otro concepto por concurrencia a actividades deportivas, recreativas, colonia, a entidades que no sean guarderías o salas maternales.

CAPÍTULO VIII - LICENCIAS

ARTÍCULO 36 - RÉGIMEN DE LICENCIAS / ALCANCES

Se otorgarán a los empleados las licencias que se incluyen en los artículos siguientes, sin pérdida de su remuneración, bajo la condición de la previa presentación de los formularios de solicitud correspondientes acompañados de los comprobantes respectivos, que permitan acreditar fehacientemente cada una de las contingencias que motivan la interrupción de la prestación de tareas.

ARTÍCULO 37 - LICENCIA POR MATRIMONIO

Por la celebración de su matrimonio el empleado tendrá derecho a doce (12) días corridos con goce total de sus remuneraciones. Queda a su cargo notificar el goce al empleador con una anticipación no menor a ocho (8) días hábiles y la presentación de constancia suficiente que acredite la celebración del matrimonio. A los efectos indicados, serán reconocidos únicamente los matrimonios válidos ante las leyes argentinas. Además tendrá derecho a un (1) día de permiso sin pérdida de la remuneración, para realizar trámites prematrimoniales.

El trabajador podrá adicionar esta licencia al período de licencia anual ordinaria, debiendo contar con acuerdo previo de su empleador y solicitarlo con la anticipación requerida de acuerdo a las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo.

El empleado tendrá derecho a un (1) día por matrimonio de hijos bajo las mismas condiciones de los párrafos anteriores.

ARTÍCULO 38 - LICENCIA POR EXAMEN

Para rendir examen en la enseñanza media y terciaria no universitaria, el empleado contará con dos (2) días corridos de licencia, y hasta un máximo de diez (10) días por año calendario. Los beneficiarios deberán acreditar tal circunstancia ante el empleador mediante la presentación de certificación expedida por la autoridad competente del establecimiento donde curse sus estudios. Dicha licencia sólo será otorgada cuando se trate de exámenes referidos a planes oficiales de estudio o autorizados por organismos nacionales o provinciales competentes.

Para rendir examen en la enseñanza universitaria, el empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, veinte (20) días de licencia como máximo por año calendario para los estudiantes universitarios a efectos de preparar sus materias y rendir sus exámenes, pudiendo solicitar hasta un máximo de cuatro (4) días corridos por examen y hasta un máximo de siete (7) años por carrera.

Los beneficiarios deberán acreditar tal circunstancia ante el empleador mediante la presentación de certificación expedida por la autoridad competente del establecimiento donde curse sus estudios. Dicha licencia sólo será otorgada cuando se trate de exámenes referidos a planes oficiales de estudio o autorizados por organismos nacionales o provinciales competentes.

Estas licencias deberán ser gozadas de ser posible, de modo prorrateado a lo largo del año calendario específico de cada carrera o programa estudiantil.

Estas licencias, a solicitud del empleado, podrán acumularse al período ordinario del licencia anual por vacaciones.

ARTÍCULO 39 - LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR

Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuges o concubino/a o hermanos/as se le otorgará al trabajador una licencia de hasta cinco (5) días corridos con goce total de sus remuneraciones, los que deberán acreditarse oportunamente mediante copia fiel del certificado de defunción. Cuando el fallecimiento ocurriera a más de quinientos (500) kilómetros del domicilio laboral, se otorgarán un (1) día más de licencia también paga, debiendo justificar la realización del viaje.

Por fallecimiento de abuelos, padres o hermanos políticos o hijos del cónyuge, se le otorgará una licencia de hasta dos (2) días corridos con goce total de sus remuneraciones, lo que deberá acreditarse oportunamente mediante copia fiel del certificado de defunción.

ARTÍCULO 40 - LICENCIAS POR ENFERMEDAD FAMILIAR

El empleador otorgará sin goce de remuneraciones licencia por hasta 30 treinta días por año por enfermedad de cónyuge, padres, hijos e hijastros que requiera necesariamente la asistencia personal del empleado, debidamente comprobada esa circunstancia.

Para acceder al presente beneficio, las enfermedades de los familiares deberán ser fehacientemente comprobadas, asistiéndole al empleador el derecho del control por facultativo de su servicio de medicina laboral.

ARTÍCULO 41 - LICENCIA POR PATERNIDAD

El empleador otorgará al personal masculino una licencia de dos (2) días hábiles por el nacimiento de hijos.

ARTÍCULO 42 - OTRAS LICENCIAS ESPECIALES

El empleador otorgará las siguientes licencias especiales remuneradas:

42. a - En caso de citación judicial, el tiempo que el trámite demande.

42. b- Por donación de sangre, un (1) día, hasta cuatro (4) veces por año.

42. c - Por mudanza, dos (2) días.

En todos los casos el trabajador deberá acreditar el hecho que justifique la licencia.

ARTÍCULO 43 - LICENCIA POR VACACIONES

La Licencia Anual por Vacaciones que gozarán los trabajadores comprendidos en el presente convenio, se regirá según lo dispuesto en el Capítulo I del Título V de la LCT, con excepción de lo que particularmente se determine en el presente.

43. a - Época de otorgamiento

El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el primero de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada al trabajador por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días.

El inicio del período de otorgamiento podrá adelantarse al 1° de abril en las áreas en que por razones operativas se requiera, previa autorización de la autoridad administrativa en los términos del artículo 154 de la LCT.

Los períodos de licencia anual por vacaciones no son acumulables, salvo en una tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada por este capítulo. En el caso de los trabajadores que por su antigüedad sean acreedores a catorce (14) días de licencia por vacaciones podrán trasladar al período inmediato siguiente hasta un máximo de siete (7) días. La reducción y consiguiente acumulación del tiempo de vacaciones en uno de los períodos deberá ser convenida con el trabajador.

Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados por el empleador en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector donde se desempeñe, y las mismas se acuerden individualmente o por grupo, el empleador deberá proceder en forma tal para que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos.

ARTÍCULO 44 - TERRUPCIÓN VACACIONES

La licencia anual del trabajador se interrumpirá en los siguientes casos:

- **44. a -** Por accidente o enfermedad inculpable de titular, debidamente justificados por entidad pública nacional, provincial y/o municipal.
- **44. b -** Por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos debidamente acreditados. La empresa podrá interrumpir o dejar sin efecto la licencia anual del trabajador, por graves razones de servicio, tomando a su cargo los gastos de traslado y/u hospedaje incurridos y comprobados.

ARTÍCULO 45 - LICENCIAS POR CARGOS PÚBLICOS

Cuando el trabajador fuera elegido o designado para desempeñar cargos electivos de representación política en el orden Nacional, Provincial o Municipal, en el casi de plantearse una incompatibilidad, tendrá derecho a usar licencia sin goce de sueldo por el término que dure su mandato debiendo reintegrarse a sus tarea dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido o designado.

CAPÍTULO IX - ENFERMEDADES - ACCIDENTES

ARTÍCULO 46 - ENFERMEDAD INCULPABLE - PLAZO DE REMUNERACIÓN

Cada enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años y de seis (6) meses si fuere mayor. En los casos que el trabajador tuviere cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad salvo que se manifestara transcurrido los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, ésta Convención Colectiva de Trabajo o decisión del empleador.

Si el salario estuviera integrado por remuneraciones variables, se liquidará, en cuanto a esta parte, según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicio, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente. La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquella se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

ARTÍCULO 47 - LICENCIAS POR ENFERMEDAD INCULPABLE - PROCEDIMIENTOS

A los fines del otorgamiento de las licencias por enfermedad inculpable se adoptarán los siguientes procedimientos:

Los trabajadores que por razones de salud no puedan desempeñar sus tareas o deban interrumpir sus licencias por vacaciones, están obligados a comunicar a su empleador tal circunstancia en el día y dentro de las primeras horas con relación a la fijada para la iniciación de sus tareas en su lugar de trabajo, como condición indispensable para que el médico de la Empresa pueda justificarla a partir de esa fecha, salvo caso de fuerza mayor debidamente justificada. En esta comunicación el trabajador deberá indicar el domicilio en que se encuentra, cuando este sea distinto del registrado en la Empresa, a fin de posibilitar su efectiva verificación.

El trabajador enfermo o accidentado facilitará en todos los casos la verificación de su estado de salud por parte de los médicos designados por la Empresa. A los efectos de la constatación, en casos de ausencia por enfermedad los médicos de la Empresa solo podrán concurrir al domicilio del empleado dentro del horario comprendido entre las siete (7) y las veintiuna (21) horas.

No resultará obligatorio el envío de médico a domicilio.

Si el trabajador enfermo está en condiciones de deambular, deberá concurrir al consultorio médico de la empresa, a efectos de la revisación médica correspondiente. En caso que el trabajador no pueda concurrir a dicha revisación médica, la empresa podrá disponer su control médico a domicilio.

Asimismo, el trabajador deberá procurar su atención por un profesional médico de la especialidad correspondiente, solicitando al médico interviniente el correspondiente certificado, el cual deberá contar con membrete, con firma en original, sello con matricula del profesional, diagnostico, fecha de atención e indicación de período de reposo de corresponder.

Obtenido el certificado médico, deberá ser remitido durante las primeras 48 hs. de inasistencia por enfermedad a la empresa, salvo condiciones justificantes. La falta de entrega en término, de no mediar tales condiciones, será considerada falta.

De encontrarse en condiciones de deambular en el día posterior a su ausencia, deberá concurrir al servicio de medicina laboral de la Empresa.

Cuando el trabajador se encuentre de alta, deberá concurrir antes de su toma de servicio, al consultorio médico de la Empresa, con la finalidad de su revisión médica y otorgamiento de alta laboral.

Cuando se establezca la inexistencia de la enfermedad aducida, los días faltados serán considerados como inasistencia injustificada.

En los casos en que el trabajador aduzca enfermedad estando en servicio el responsable de la dependencia deberá autorizarlo a retirarse, y/o disponer la intervención del Servicio Médico.

Los reconocimientos médicos y las respectivas certificaciones que sean necesarias para el otorgamiento de las licencias de este artículo, serán realizado y expedidos respectivamente, por el servicio de Medicina Laboral que determine la Empresa.

ARTÍCULO 48 - ACCIDENTE DE TRABAJO / ENFERMEDAD PROFESIONAL

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional la Empresa cumplimentará lo dispuesto por la ley 24.557, sus modificatorias, decretos reglamentarios, leyes y disposiciones concordantes.

Si el trabajador accidentado está en condiciones de deambular y si el horario lo permite, deberá concurrir al control médico que la Empresa determine.

ARTÍCULO 49 - CONSERVACIÓN DE EMPLEO

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservarlo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquellos.

Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del Contrato de Trabajo en tal forma exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

ARTÍCULO 50 - CONSERVACIÓN DE EMPLEO - REINCORPORACIÓN

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o la enfermedad inculpable resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y este no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, la Empresa deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración. Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación, regirá lo dispuesto en la LCT.

ARTÍCULO 51 - ADECUACIÓN DE TAREAS POR ENFERMEDAD

Cuando la Empresa determine que el trabajador no está capacitado para desarrollar las tareas propias de su especialidad por razones de salud clínicamente comprobadas tratará de procurarle una vacante donde éste pueda realizar las tareas propias de la función. En ningún caso le será reducida su remuneración.

Si no le fuere posible procurarle la vacante antes referida, regirá lo dispuesto en la LCT.

CAPÍTULO X - MATERNIDAD - ADOPCIÓN

ARTÍCULO 52- PROHIBICIÓN DE TRABAJAR. CONSERVACIÓN DEL EMPLEO

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 días anteriores al parto y hasta los 45 días posteriores del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a 30 días, el resto del período total de licencias se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo a la Empresa, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el Servicio Médico de la Empresa.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantizase a toda trabajadora durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la trabajadora será acreedora a los beneficios previstos en el artículo de Enfermedad inculpable.

ARTÍCULO 53 - ESTADO DE EXCEDENCIA / DISTINTAS SITUACIONES / OPCIÓN EN FAVOR DE LA MUJER

La trabajadora que vigente la relación laboral tuviera un hijo, podrá optar entre las siguientes situaciones:

53. a - Continuar su trabajo en la Empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.

53. b – Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicios que se le asigna por este inciso. En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento de la remuneración de la trabajadora, calculada en base a la legislación vigente.

53. c. - Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres meses ni superior a seis meses, pudiendo las partes de común acuerdo modificarlo. Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la Empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados.

La trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara un nuevo contrato de trabajo con otro empleador, quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos b y c del presente artículo, resulta de aplicación para la madre y también en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo.

ARTÍCULO 54 - ADOPCIÓN

En caso de adopción, se concederá a la trabajadora una licencia remunerada de treinta (30) días corridos a partir del otorgamiento de la guarda a estos fines.

Si el menor se encontrare en período de lactancia corresponderá también los beneficios que regula el artículo de Lactancia.

Para hacer uso de este beneficio la trabajadora deberá presentar a la Empresa el certificado del otorgamiento de la guarda, expedido por la Autoridad competente.

ARTÍCULO 55 LACTANCIA - DESCANSO

55.1.) - Toda madre de lactante que cumpla jornada laboral de 8 horas diarias efectivas de trabajo, tendrá derecho a optar por:

55.1. a – Disponer de dos (2) descansos de media hora cada uno, para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo.

55.1. b - Disminuir en una (1) hora diaria su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizándola una hora antes de horario de salida.

5.1. c - Disponer de una (1) hora en el transcurso de la jornada de trabajo.

55.2) - Se podrá hacer uso de éste derecho por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.

55.3.) - Las trabajadoras que cumplan jornadas de 6 horas diarias efectivas de trabajo, gozarán de un descanso de 45 minutos diarios, que podrán disponer durante, al inicio o al final de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras que cumplan jornadas de 4 hs. efectivas de trabajo, gozarán de un descanso de 30 minutos diarios, que podrán disponer durante, al inicio o al final de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO XI - REPRESENTACIÓN Y RELACIONES GREMIALES

ARTÍCULO 56 - REPRESENTACIÓN GREMIAL

Las empresas de la actividad reconocen el derecho de FOEESITRA respecto al ejercicio de la representación gremial a través de sus delegados del personal.

Asimismo, se entenderá por establecimiento todo aquel comprendido en el ámbito de representación territorial de la parte sindical, de acuerdo a su personería gremial, conforme lo dispuesto por el artículo 45 de la Ley 23.551. La convocatoria de la elección y los postulantes que se presenten deberán ser notificados a la empresa con una antelación no menor a 10 días de la fecha de elección, tanto esto como el resultado con los porcentajes de votos obtenidos por cada uno de ellos, deberá ser notificado a la empresa por telegrama, carta documento u otro medio fehaciente de comunicación.

ARTÍCULO 57 - DELEGADOS GREMIALES

Son funciones del Delegado Gremial:

57. a - La representación de los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo cuando ésta actúe de oficio en el lugar de trabajo y ante la asociación sindical.

57. b - La representación de la asociación sindical ante el empleador y el trabajador.

57. c - Dar intervención al Sindicato, en todos los reclamos que efectúan los trabajadores por él representados que no hayan podido tener solución en el lugar de trabajo.

ARTÍCULO 58 - REUNIONES GREMIALES EN EL ESTABLECIMIENTO

En ejercicio de su función gremial, cuando los delegados deban reunirse con sus compañeros en horas de trabajo deberán notificar a las Jefaturas con 48 horas de antelación, solicitando un lugar de realización. Para que las mismas puedan ser llevadas a cabo debe mediar autorización de la empresa.

Las reuniones informativas que se lleven a cabo en horario laboral se realizarán evitando perturbar el orden y el normal desenvolvimiento de las tareas, procurando que las mismas se lleven a cabo preferentemente en los horarios y lugares de descanso del personal. En tal sentido, no podrá ser convocado en forma simultánea más del 20% de la dotación del sector o establecimiento. Sin perjuicio de ello, si la entidad sindical manifiesta la necesidad de comunicar en forma directa y personal a un mayor porcentaje de la dotación, la empresa facilitará un lugar en sus instalaciones para la realización de las reuniones las que en ese caso, deberán llevarse a cabo fuera del horario laboral.

Las partes acuerdan que la adopción del presente procedimiento es con el espíritu de garantizar el dialogo y la paz social en todos los niveles, evitando perjuicios y confrontación innecesarios. En caso de que se origine una situación que no esté contemplada en el presente procedimiento, las partes podrán dar cuenta de ello a las respectivas instancias superiores a fin de que éstas diriman la cuestión.

ARTÍCULO 59 - COMUNICACIONES GREMIALES. CARTELERAS

La Empresa colocará carteleras en los establecimientos para que la entidad sindical pueda fijar, sólo en dichos lugares, los comunicados relacionados con sus actividades.

Las herramientas y sistemas que la Empresa dispone para el desarrollo de las tareas, no podrán ser utilizados para la difusión de comunicaciones sindicales.

Sin perjuicio de lo establecido precedentemente, en aquellos casos en los que existan acuerdos suscriptos por Teletrabajo, regirá lo dispuesto en los mismos, en el ámbito de las empresas firmantes.

ARTÍCULO 60 - CRÉDITO HORARIO GREMIAL

La Empresa reconocerá a cada uno de los Delegados Gremiales como tiempo incurrido para el ejercicio de sus funciones, hasta nueve (9) horas mensuales.

ARTÍCULO 61 - LICENCIAS GREMIALES

Los trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos en FOEESITRA o en organismos que requieran representación gremial en nombre de FOEESITRA, y que para el desempeño de su función sindical dejaran de prestar tareas conforme a la resolución de la entidad sindical gozaran de licencia sin goce de haberes teniendo derecho de reserva del puesto y a ser reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 62 - PERMISOS GREMIALES

Los delegados deberán cumplir las tareas normales propias de su grupo operativo con derecho a los siguientes permisos:

62. a. - Acción gremial en el edificio. Los delegados del personal sólo podrán dejar su puesto de trabajo, previo aviso fehacientemente a su superior, para realizar tareas gremiales dentro de su sección, oficina o edificio, con estimación del tiempo de crédito horario gremial que insumirán en dicha gestión.

62. b - **Gestiones gremiales fuera del edificio**. En el supuesto que deban realizar gestiones gremiales fuera del edificio, los delegados deberán comunicarlo con 48 horas de antelación a su superior inmediato. El pago de las remuneraciones se encontrará a cargo exclusivo de la Organización Sindical para lo que se deberá contar con la autorización escrita de FOEESITRA.

62. c - **Licencias y permisos gremiales**. Ante el previo requerimiento de la asociación sindical y por razones vinculadas a la administración interna de ella, la Empresa autorizará a los delegados indicados, a dejar de prestar servicios, en forma circunstancial (permiso) o en forma estable (licencia). En tales supuestos, las remuneraciones y aportes previsionales y de la seguridad social que correspondan al empleador serán solventados por la asociación sindical hasta el momento de la reincorporación del trabajador a su empleo.

62. d - **Antigüedad.** El tiempo en que los trabajadores desempeñen sus funciones de carácter gremial, será computado a los efectos de establecer su antigüedad o sus años de servicio.

ARTÍCULO 63 - FONDO ESPECIAL

Las partes podrán establecer un aporte de los empleadores a FOEESITRA, por cada empleado convencionado en el presente convenio con destino a obras de carácter social, asistencial y/o cultural, en los términos del artículo 9 de la Ley 23.551 y 4° del decreto 467/88.

ARTÍCULO 64 - CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA DEL TRABAJADOR

La empresa retendrá a cada trabajador convencionado el 1,5% mensual sobre los salarios sujetos a retenciones jubilatorias con destino a capacitación, formación y entrenamiento de FOEESITRA en los términos del segundo párrafo del artículo 9 de la Ley 14.250.

Dicho aporte tendrá por destino la elaboración y dictados de programas de capacitación en beneficio de todos los trabajadores.

Además las partes podrán establecer un aporte de los trabajadores convencionados a favor de FOEESITRA con destino al Fondo de Ayuda Mutua.

Las retenciones resultantes serán depositadas por la Empresa a la orden de FOEESITRA, en la institución bancaria que ésta designe dentro de los diez días corridos de finalizado el mes.

En igual periodo la Empresa entregará a FOEESITRA, un listado de los aporteantes y el monto retenido a cada uno en soporte, y formato a convenir.

ARTÍCULO 65 - COMISIÓN PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y modificación del presente Convenio y la composición de los diferendos que surjan entre las partes que Integrará teniendo en cuenta, por la parte empresaria, el número de trabajadores que se desempeñan en cada empresa y la magnitud de la misma reflejando su nivel de facturación anual.

La representación empresaria firmante del presente convenio, presentará ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el esquema de integración del sector empleador en la comisión paritaria y la metodología de formación de mayorías para la toma de sus decisiones.

Esta Comisión fijará las condiciones y reglas para su funcionamiento y el proceso de sustanciación en todo aquello que no esté determinado en el presente.

Las decisiones de la misma deberán ser adoptadas en todos los casos por unanimidad de las partes, en un tiempo prudencial y por escrito.

Esta Comisión, tendrá como atribución interpretar, con alcance general, el presente convenio, a pedido de cualquiera de las partes signatarias.

En su labor de interpretación la Comisión deberá guiarse, esencialmente, por las finalidades compartidas en el contenido de esta convención y por los principios generales del derecho del trabajo. Las decisiones adoptadas en materia de interpretación de este acuerdo por la Comisión serán obligatorias para las partes, con la naturaleza y alcance de las normas convencionales.

Asimismo podrá intervenir en los diferendos laborales de alcance colectivo que puedan suscitarse entre las partes que así requieran su intervención, procurando componerlos adecuadamente teniendo en cuenta los fines compartidos expresados en este plexo normativo.

En el caso que la representación sindical y la empresa o empresas en conflicto soliciten en forma conjunta la intervención de la Comisión Paritaria, mientras se sustancia este procedimiento, las partes deberán abstenerse de adoptar medidas de acción directa o de cualquier otro tipo que pudieran llegar a afectar la normal prestación de las actividades. Asimismo durante dicho lapso, quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo que fueran adoptadas con anterioridad por las partes, bajo apercibimiento de constituir una clara violación convencional susceptible de generar la pertinente denuncia a la Autoridad Administrativa Laboral.

ARTÍCULO 66 - COMISIÓN EMPRESA GREMIO SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Las partes se comprometen a la plena observancia de las normas de Salud y Seguridad Laboral, procurándose el establecimiento de metas graduales que la Empresa instrumente para reducir la siniestralidad, aumentando el esfuerzo en la prevención de riesgos. Como así también analizar y recomendar todas aquellas cuestiones que hagan a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

A tal fin, se ratifica la Comisión asesora en esta materia que se integrará con representantes de la Empresa e igual número de FOEESITRA, que funcionará en forma permanente.

Las recomendaciones de esta Comisión se formularán por acuerdo unánime de las partes, entre otras podrán ser:

66. a - Observar el cumplimiento de las normas específicas en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo.

66 .b - Contribuir para que se proteja la salud de los trabajadores mediante acciones de prevención en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo.

66. c - Recomendar sobre la correcta utilización de los equipos de protección personal correspondientes, tratando de que se reduzcan, controlen o eliminen los riesgos en su misma fuente.

66. d - Promover un clima de permanente cooperación entre la dirección de la empresa y los trabajadores para contribuir a la prevención de los riesgos ocupacionales y al mejoramiento de las condiciones de trabajo.

66. e - Sugerir acciones destinadas a prevenir, controlar o eliminar las causas de los accidentes de trabajo.

66. f - Tomar conocimiento de los registros de las estadísticas, estudios y actuaciones referidas a accidentes de trabajo remitidos por la Empresa a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.).

66. g - Realizar a solicitud de la Comisión Paritaria los estudios tendientes a detectar y prevenir las posibles patologías del trabajo vinculadas a cambios tecnológicos.

Las recomendaciones de la Comisión Gremio-Empresa de Salud y Seguridad Laboral, podrán ser aprobadas por la Comisión Paritaria, la cual previamente podrá asimismo, y en su caso, modificarlas.

Las que sean aprobadas formaran parte del Convenio Colectivo de Trabajo con la vigencia que se disponga.

ARTÍCULO 67 - CUOTA SOCIETARIA / RETENCIONES ESPECIALES / CRÉDITOS

Las empresas retendrán a todo trabajador que esté afiliado a la FOEESITRA la cuota sindical ajustándose a las normas legales de aplicación en la materia.

Las retenciones efectuadas serán depositadas en la cuenta que la entidad gremial indique, dentro de los diez días corridos de finalizado el mes.

En igual periodo, las Empresas entregarán a FOEESITRA, un listado de los aportantes y el monto retenido a cada uno en soporte y formato a convenir.

Las empresas retendrán a cada trabajador convencionado, un porcentaje mensual sobre los salarios sujetos a retenciones jubilatorias, con destino a FOEESITRA, en los términos del segundo párrafo del artículo 9 de la Ley 14.250.

De igual manera será agente de retención de los créditos que la FOEESITRA otorgue a los trabajadores y comunique a la Empresa, en concordancia con lo establecido por el Artículo 132 (T.O.) de la Ley 20744, que remitirá a la Organización Gremial en igual forma y plazo que en los supuestos anteriores.

CAPÍTULO XII - CLAUSULAS ESPECIALES

ARTÍCULO 68 -TRABAJOS EN LUGARES PERTENECIENTES A TERCEROS

El personal alcanzado en la presente Convención Colectiva de Trabajo, podrá desarrollar sus funciones en establecimientos que no sean propiedad de las empresas ni administrados por las mismas, respetando todas las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo.

ARTÍCULO 69- FONDO COMPENSADOR TELEFÓNICO

Las partes acuerdan en el marco de la Ley 26.377 y del presente Convenio Colectivo de Trabajo, incorporarse en las condiciones, modalidades y alcances que se establecen a continuación al Régimen Institucional del Fondo Compensador para Jubilados y Pensionados Telefónicos.

Personal comprendido: El personal de toda institución o empresa existente o que se cree en el futuro dentro de la actividad de telefonía celular o móvil de la actividad de las telecomunicaciones, al que le resulte aplicable el presente Convenio Colectivo de Trabajo o el que lo sustituya en el futuro.

Recursos al Fondo: Se integrará con una contribución por parte de los empleadores equivalente al 2,9% mensual de las sumas destinadas al pago de las remuneraciones tomadas en cuenta para determinar el haber jubilatorio, con excepción de las correspondientes a horas extraordinarias durante los primeros veinticuatro meses de vigencia del convenio. En adelante dicha contribución será equivalente al 3,5% mensual calculada de igual modo. Ello sin perjuicio de lo que se pueda acordar entre las partes al momento de fijar las escalas salariales.

Se integrará también con un aporte mensual a cargo del trabajador del 1% para los trabajadores con menos de 25 años de antigüedad, y del 2% para aquellos con antigüedad mayor a 25 años, sobre las sumas destinadas al pago de las remuneraciones tomadas en cuenta para determinar el haber jubilatorio, con excepción de las correspondientes a horas extraordinarias.

Los recursos correspondientes a los aportes y contribuciones del personal comprendido en el presente, con destino al Fondo Compensador Telefónico, serán depositados en la cuenta del Banco Nación que éste le informe a las empresas.

Beneficiarios: El personal comprendido en el presente Régimen del Fondo Compensador para empresas de las telecomunicaciones móviles, será beneficiario del Fondo Compensador. Para tener derecho al pago del complemento de jubilación y pensión al personal pasivo, le serán exigidas las mismas condiciones que al restante personal incluido en el Régimen del Fondo Compensador, con excepción de lo previsto en la cláusula transitoria.

Cláusula Transitoria: Hasta tanto no hayan transcurrido 15 años de vigencia de este Convenio, no regirá la exigencia del período mínimo de aportes establecida en el Régimen Institucional del FCT, requiriéndose para tener derecho a la prestación complementaria, haber aportado durante un lapso igual a la vigencia del presente Convenio.

Aplicación del Régimen Institucional del Fondo: Las disposiciones del Régimen Institucional del Fondo Compensador para Jubilados y Pensionados Telefónicos serán aplicables en todo lo aquí no previsto, de conformidad con las remisiones que resulten del Acuerdo que, - en forma simultánea - se suscribe, con el Fondo Compensador Telefónico.

Lo cordado precedentemente en este artículo entrará en vigencia a partir de su aprobación por parte del Fondo Compensador para Jubilados y Pensionados Telefónicos a través de su Asamblea Federal, lo que se realizará de acuerdo a lo estipulado en el párrafo precedente.

CAPÍTULO XIII - GRUPOS LABORALES

ARTÍCULO 70 - GRUPOS LABORALES

Las partes signatarias son conscientes de la tendencia del mercado actual de Telecomunicaciones hacia la convergencia. El cambio producido en la universalización de la oferta a los clientes ha supuesto una evolución del mercado hacia la elaboración de paquetes globales de productos y servicios, de modo que se ofrezcan soluciones integrales de telecomunicaciones. En atención a la dinámica del propio mercado, para enfrentar el escenario actual de convergencia o el escenario que a futuro se presente y su efecto en el ámbito de las relaciones laborales, las partes se comprometen a la revisión continua de los Grupos Laborales y las condiciones específicas de cada uno de ellos.

En atención al interés común manifestado por las partes de aumentar la eficiencia y la calidad de los servicios y con el fin de favorecer la formación continua de los trabajadores a la vez que su desarrollo laboral, los signatarios acuerdan que las funciones y niveles laborales definidos en este Convenio tienen carácter abierto a los efectos de atribución de tareas y responsabilidades.

Los trabajadores deberán aportar en forma concurrente y simultánea o alterna todos los conocimientos y habilidades correspondientes a sus capacidades, así como también la realización de toda otra función complementaria y/o suplementaria que le fuera indicada o que se estimare necesaria para comenzar, proseguir, completar o perfeccionar una tarea o proceso.

En este sentido el personal deberá realizar -dentro de su Grupo Laboral-, todas las funciones principales, accesorias, complementarias, técnicas y/o administrativas que le fueran encomendadas o que se adviertan como indispensables para garantizar la eficiencia, continuidad y calidad del servicio brindado por las empresas, en forma tal que los trabajos sean prestados dentro de los plazos, cronogramas y parámetros de calidad preestablecidos.

La estructura del trabajo del presente convenio, responde al siguiente esquema:

1. **Grupo Laboral:** Se entenderá por Grupo Laboral al espacio organizativo que comprende las aptitudes técnicas, formación y contenido general de la prestación laboral, y podrá incluir diversas funciones o especialidades afines. La pertenencia a un Grupo Laboral faculta a los empleados para el desempeño de una tipología de funciones. El empleador podrá disponer el requisito de formación y/o certificación de competencias, conocimientos y/o habilidades para el desempeño de una nueva función dentro de un mismo Grupo Laboral. Dentro del Grupo Laboral se articulan el desarrollo profesional, y la movilidad funcional.

2. **Función Laboral:** Se entiende como Función Laboral a los diferentes tipos de tareas pertenecientes a un Grupo Laboral, dentro del cual el desarrollo se adquiera fundamentalmente por la incorporación de nuevos conocimientos (formales y/o informales), la experiencia y el ámbito de la gestión de la cual se le responsabiliza.

3. **Niveles laborales**

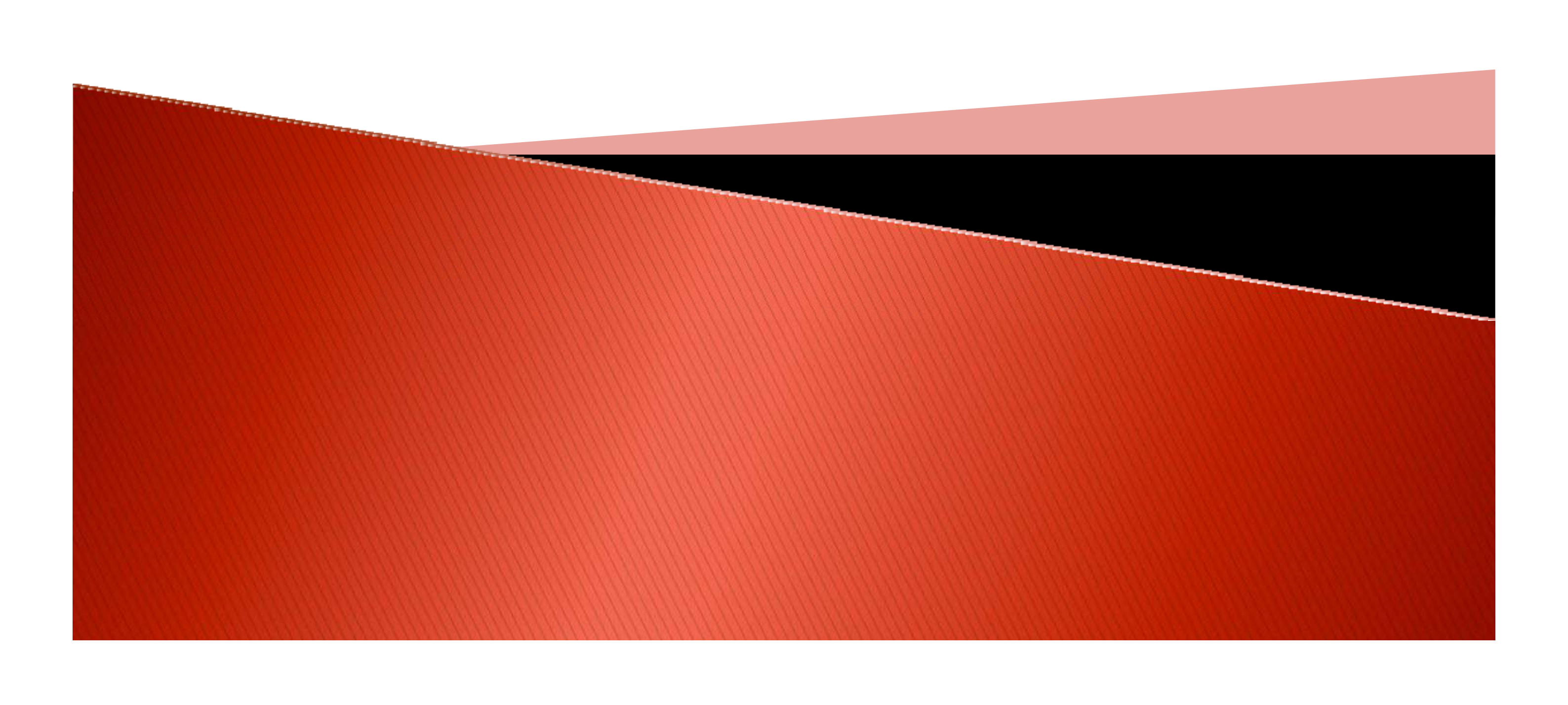
   3. a) Dentro de determinados Grupos Laborales, el desarrollo de los trabajadores podrá estar dado por la definición de diferentes niveles de acuerdo a las competencias, conocimientos, habilidades, formación y experiencia alcanzada en el desarrollo de las funciones dentro de un Grupo Laboral.

3. b) En el resto de los Grupos Laborales, el ejercicio de distintas funciones laborales estará asociado a esquemas de remuneración variable a determinar por los empleadores. La remuneración variable sólo se percibirá por el efectivo cumplimiento de la función laboral respectiva.

Las empresas están facultadas para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. En tal sentido, podrán organizar el trabajo, proponiendo la reagrupación de tareas o funciones y/o el establecimiento de un nuevo Grupo Laboral si la especificidad de la actividad y situación particular de la organización empresaria así lo requiere.

ANEXO I

GRUPO LABORAL



GRUPO LABORAL - ATENCIÓN PRESENCIAL

Se incluyen en este Grupo Laboral aquellos trabajadores que bajo supervisión cumplan tareas que impliquen la realización/ejecución de las siguientes funciones laborales de carácter operativo:

- La atención presencial al cliente.
- La venta y/o comercialización de productos, servicios y contenidos.
- La cobranza de facturación y servicios.
- La administración y control de terminales, tarjetas prepagas y dispositivos *sims*.
- El asesoramiento comercial y/o técnico presencial.
- Tareas administrativas de soporte a la gestión de atención presencial.
- Tareas de atención de carteras de clientes, de acuerdo a los procesos que determinen las empresas para las distintas segmentaciones respecto a la forma de establecer los contactos.

Las funciones a las que se refiere este Grupo Laboral operan habitualmente dentro de un marco de iniciativa y responsabilidad de procesos de trabajo pre•determinados.

Respecto a los niveles, el presente Grupo Laboral tendrá el mismo rango de salarios básicos de acuerdo a la descripción incluida en el anexo III, y podrán tener diferentes esquemas de remuneraciones variables y/o adicionales a definir por los empleadores.

Quedan excluidas de este Grupo Laboral todas las tareas relacionadas con ventas u otras operaciones comerciales con grandes clientes.

La asignación del tipo de jornada se hará efectiva atendiendo a las necesidades operativas.

Si bien este Grupo Laboral desempeñará sus funciones predominantemente en forma presencial, ello no obsta a la utilización eventual de otros medios de comunicación con el cliente.

Asimismo, si la función desempeñada así lo requiriese, los integrantes de este Grupo Laboral podrán desarrollar dichas funciones fuera de su ciudad de residencia, siendo los gastos asumidos por el empleador, de acuerdo a las políticas vigentes en cada empresa.

Para los trabajadores de este Grupo Laboral, las empresas podrán implementar sistemas de reporte, cuando las tareas se desarrollen fuera de su lugar habitual de trabajo. Así como también podrán establecer la utilización de cronogramas y/u hojas de rutas para la diagramación de la jornada.

GRUPO LABORAL - SOPORTE A LA GESTIÓN:

Se incluyen en e te Grupo Laboral aquellos trabajadores que bajo la supervisión de mandos o profesionales de más alta cualificación, cumplan tareas que impliquen la realización/ ejecución de las siguientes funciones de carácter operativo:

Actividades de soporte a los diferentes canales de atención a clientes, incluyendo la realización de todas las tareas complementarias, suplementarias o accesorias que resulten necesarias para completar o perfeccionar los procesos de atención a clientes (pudiendo implicar la atención de llamadas entrantes y/o salientes a los clientes).

Las funciones a las que se refiere este Grupo Laboral operan habitualmente, dentro de un marco de iniciativa y responsabilidad de procesos de trabajo pre•determinados.

Respecto a los niveles, el presente Grupo Laboral tendrá el rango de salarios básicos de acuerdo a la descripción incluida en el anexo III del presente, y tendrán diferentes esquemas de remuneraciones variables y/o adicionales de acuerdo a la política empresaria que corresponda aplicar.

En el presente Grupo Laboral, las categorías, estarán determinadas en base al cumplimiento de los requisitos de formación y/o certificación de competencias, conocimientos y habilidades exigidas para las funciones que desempeñen.

La asignación del tipo de jornada se hará efectiva atendiendo a las necesidades operativas.

Si bien este Grupo Laboral desempeñará sus funciones predominantemente en forma presencial, ello no obsta a la utilización eventual de otros medios de comunicación.

Asimismo, si la función desempeñada así lo requiriese, los integrantes de este Grupo Laboral podrán desarrollar dichas funciones fuera de su ciudad de residencia, siendo los gastos asumidos por el empleador, de acuerdo a lo establecido en el presente y a las políticas empresarias vigentes.

Para los trabajadores de este Grupo Laboral que fueran comisionados para desarrollar sus tareas fuera de su lugar habitual de trabajo, la empresa podrá implementar sistemas especiales de reporte y/o la utilización de cronogramas u hojas de ruta para la diagramación de la jornada.

GRUPO LABORAL TECNICO

Se incluyen en este Grupo Laboral aquellos trabajadores que bajo supervisión cumplan tareas que impliquen la realización/ejecución de las siguientes funciones laborales de carácter operativo:

- Diagnosticar y/ó reparar fallas en equipamiento celular, transmisión y sistemas de fuerza, incluida la capacidad de gestión local ó remota del equipamiento así como intervenir localmente en el reemplazo de partes de hardware energizado.
- Diagnosticar fallas en líneas de transmisión para asistir al personal que realice trabajos de altura (medición de fallas en línea de transmisión hacia antenas en mástil). Visitar regularmente los sitios verificando el estado general de los mismos evitando mediciones intrusivas ó de emergencia.
- Prestar especial atención del rendimiento de equipos de climatización y sistema de respaldo de baterías, pudiendo requerirse medición de autonomía de éstas.
- Ser capaz de evaluar integridad de estructura de soporte de antenas.
- De ser necesario generar las tareas requeridas para atender novedades detectadas, ya sean tickets por mantenimiento de infraestructura, pedidos de obras ó inclusión en planes de mejora.
- Conocer el estado de la performance de las celdas. A partir de ese conocimiento ser capaz de detectar corrimientos en el comportamiento histórico (a través de estadísticas) y realizar un primer diagnostico de las posibles causas raíces.
- Relevar toda la planta / Drive Test / Prueba de llamadas.

En Administración de Datos:

- Operar los equipos de Conmutación de circuitos de la red (MSC, HLR, MGW, BSC, RNC, STP, etc.) a nivel País, mantener las bases de datos de Numeración, Scripts para integración de nuevos nodos y ampliación de la red de acceso.
- Implementar acuerdos de Roaming internacional.
- Operar la red de señalización y Base de Portabilidad.
- Provissioning masivos en HLRs.
- Implementar SVA y su interacción con las diferentes plataformas como Altamira, SMS, RPM, EIR, etc.
- Atención y Troubleshooting de reclamos generados por el NOC,MIT y otras Operaciones.
- Dar soporte a Cabeceras de Operación y Mantenimiento.
- Coordinar trabajos de Upgrade a nivel País.

En Administración de Redes IP:

- Operar y mantener las diferentes Redes y Backbone IP de la red a nivel País.
- Operar y mantener los distintos equipos, Switches, Routers y firewall.
- Implementar los servicios y conectividades, en todas estas redes IP.
- Atender y Troubleshooting de reclamos de servicio y conectividades generados por el NOC.
- Realizar mantenimientos Preventivos y Correctivos.

En Administración de Plataformas:

- Operar y Mantener los equipos de Conmutación de Paquetes de la red (SGSN, GGSN, DNS, AAA, DPI, etc.) a nivel País.
- Administrar usuarios y sus privilegios.
- Implementar APN y Túneles y su interacción con los diferentes sistemas de tasación como Altamira y PSA.
- Atención y Troubleshooting de reclamos de servicio y conectividades generados por el NOC y MIT.
- Realizar mantenimientos Preventivos y Correctivos.

En Operación y Mantenimiento AMBA Núcleo de Red

- Operar y Mantener los equipos de Conmutación de circuitos de la red en región AMBA (MSC, HLR, MGW, BSC, RNC, STP, etc.).
- Cargar Scripts para integración de nuevos nodos, ampliación de la red de acceso e interconexiones.
- Supervisar los equipos a su cargo en horario laboral.
- Realizar Mantenimientos Preventivos y Correctivos.
- Desarrollar herramientas de Supervisión.

Además recepcionar y atender los siguientes tipos de reclamos:

En Service Desk (MIT)

- Red, cobertura, interferencias y falta de señal.
- Datos, desconciliaciones en sistemas internos, inconvenientes de navegación.
- SMS, envío-recepción. . .
- Roaming, validar fallas en destino e iniciar el reclamo a la operadora destino vía Cor.
- Realizar desconciliaciones en plataformas de valor agregado como tonos de espera, voicemail, Blackberry inconvenientes de activación inicial de SIM.

En M2M

- Brindar soporte técnico especializado de todos los productos Machine To Machine, 7 x 24 los 365 días del año, a las aéreas técnica de los diferentes clientes que componen los segmentos (Empresas, CAU, Negocios &Profesionales y el circuito del 112).
- Realizar la toma del reclamo, diagnostico y solución del mismo, encargándose del tratamiento, seguimiento, derivación o escalamiento del caso según lo requiera, a aéreas mas especificas, haciendo de nexo entre las mismas y el cliente. Tratar con los proveedores de los clientes, tanto de software como de hardware.
- Monitorear los diferentes apn's, elementos de red que integran las soluciones de cada tipo de servicio, generación de informes si el caso lo amerita a los OP o EECC, y funcionar como grupo de desborde para el Service Desk Redes (MIT), dando tratamiento a los diferentes tickets que ingresan por esta otra mesa de soporte, sobre todo los reclamos de Roaming de voz y datos.

Las funciones a las que se refiere este Grupo Laboral operan habitualmente dentro de un marco de iniciativa y responsabilidad de procesos de trabajo pre•determinados.

Respecto a los niveles, el presente Grupo Laboral tendrá el mismo rango de salarios básicos de acuerdo a la descripción incluida en el anexo III, y podrán tener diferentes esquemas de remuneraciones variables y/o adicionales a definir por los empleadores.

La asignación del tipo de jornada se hará efectiva atendiendo a las necesidades operativas.

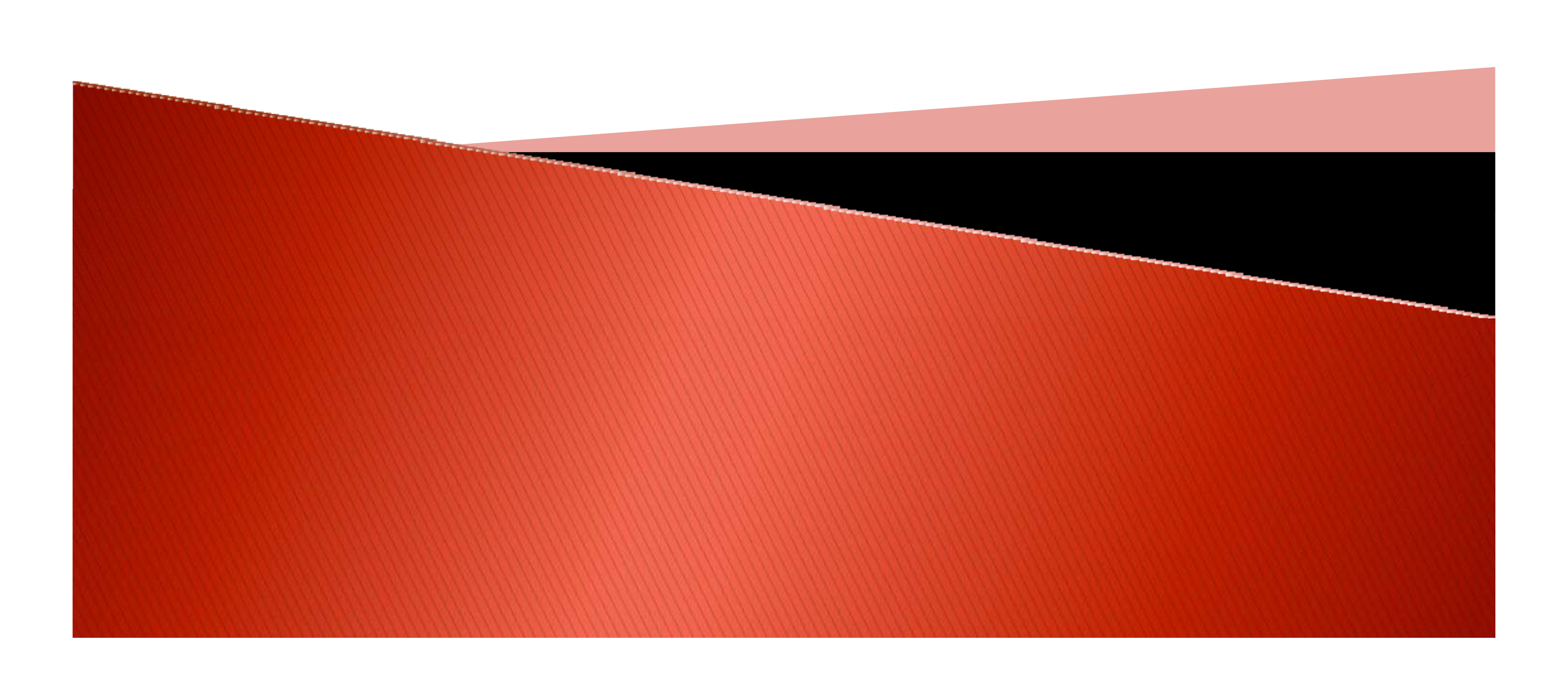
Si bien este Grupo Laboral desempeñará sus funciones predominantemente en forma presencial, ello no obsta a la utilización eventual de otros medios de comunicación con el cliente.

Asimismo, si la función desempeñada así lo requiriese, los integrantes de este Grupo Laboral podrán desarrollar dichas funciones fuera de su ciudad de residencia, siendo los gastos asumidos por el empleador, de acuerdo a las políticas vigentes en cada empresa.

Para los trabajadores de este Grupo Laboral, las empresas podrán implementar sistemas de reporte, cuando las tareas se desarrollen fuera de su lugar habitual de trabajo. Así como también podrán establecer la utilización de cronogramas y/u hojas de ruta para la diagramación de la jornada.

ANEXO II

ADICIONALES CONVENCIONALES



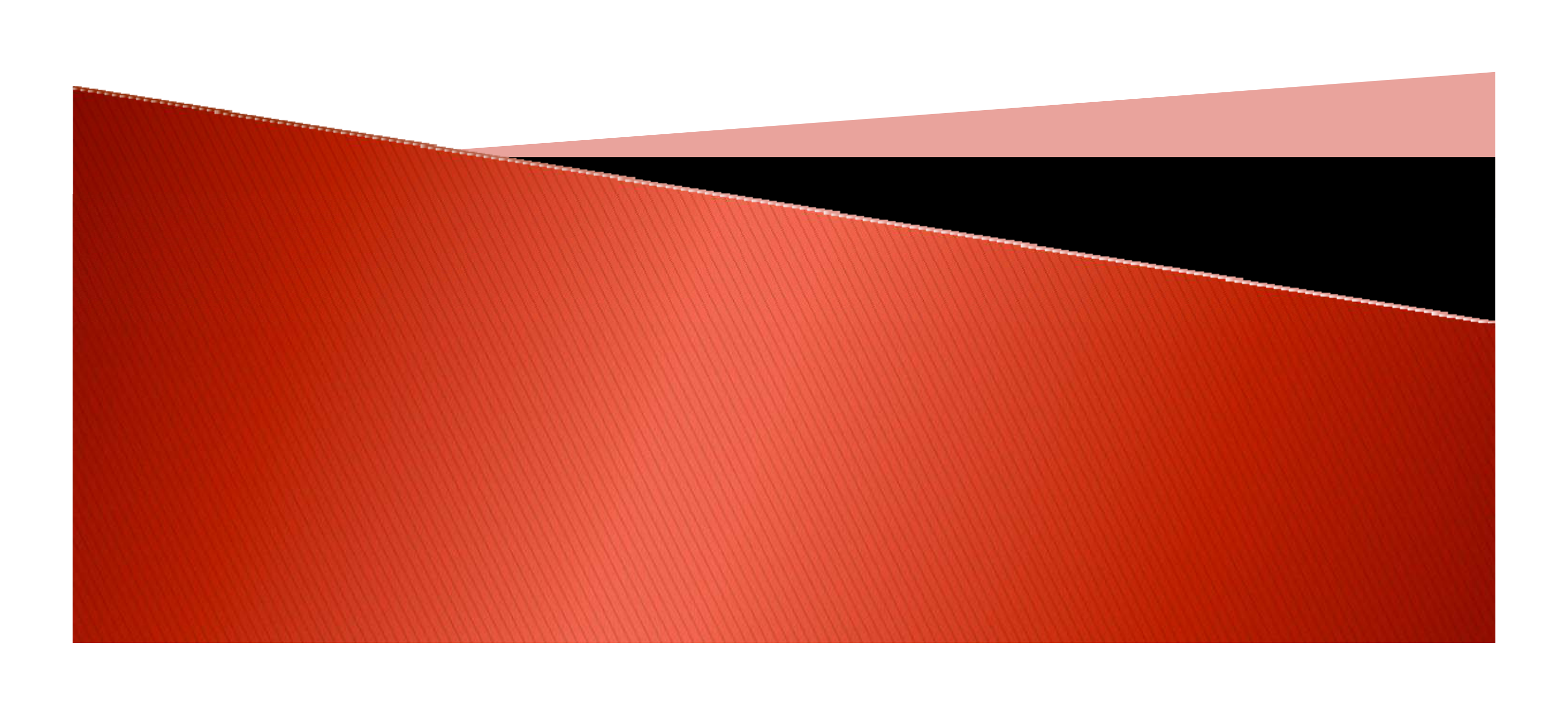
ADICIONALES CONVENCIONALES

FALLA DE CAJA	**$ 273**

GUARDERÍA	**$ 900**

ANEXO III

ESCALAS SALARIALES



ESCALA SALARIAL

GRUPO LABORAL – ATENCION PRESENCIAL

CATEGORÍAS	MESES	SALARIO BÁSICO	ANT. A CTA. PARITARIA 2014	SUMAS REMUNERATIVAS A CUENTA	CONFORMADO
Atención Presencial **"A"**	Julio / 2014	6.952,20	1.181,70	430,39	**8.564,30**

CATEGORÍAS	MESES	SALARIO BÁSICO	ANT. A CTA. PARITARIA 2014	SUMAS REMUNERATIVAS A CUENTA	CONFORMADO
Atención Presencial **"B"**	Julio / 2014	7.046,95	1.197,98	430,39	**8.675,32**

CATEGORÍAS	MESES	SALARIO BÁSICO	ANT. A CTA. PARITARIA 2014	SUMAS REMUNERATIVAS A CUENTA	CONFORMADO
Atención Presencial **"C"**	Julio / 2014	7.185,91	1.221,40	430,39	**8.837,70**

ANTIGÜEDAD:
Es el 1 % por año trabajado. En ant. a cta. Paritaria 2014 es base de calculo de antigüedad.

GRUPO LABORAL – SOPORTE A LA GESTION

CATEGORÍAS	MESES	SALARIO BÁSICO	ANT. A CTA. PARITARIA 2014	SUMAS REMUNERATIVAS A CUENTA	CONFORMADO
Soporte a la Gestion **"A"**	Julio / 2014	6.952,20	1.181,70	430,39	**8.564,30**

CATEGORÍAS	MESES	SALARIO BÁSICO	ANT. A CTA. PARITARIA 2014	SUMAS REMUNERATIVAS A CUENTA	CONFORMADO
Soporte a la Gestion **"B"**	Julio / 2014	7.046,95	1.197,98	430,39	**8.675,32**

CATEGORÍAS	MESES	SALARIO BÁSICO	ANT. A CTA. PARITARIA 2014	SUMAS REMUNERATIVAS A CUENTA	CONFORMADO
Soporte a la Gestion **"C"**	Julio / 2014	7.185,91	1.221,40	430,39	**8.837,70**

ANTIGÜEDAD:
Es el 1 % por año trabajado. En ant. a cta. Paritaria 2014 es base de calculo de antigüedad.

GRUPO LABORAL - TÉCNICO

Categorías de TÉCNICOS	Salario Básico
T0	8.800
T1	10.011
T2	11.050
T3	12.100
T4	12.794
T5	13.950
T6	14.910